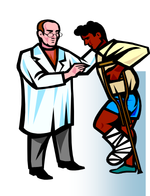
« MAUX D'EMPLOI »
« MODE D'EMPLOI »



Vous avez des problèmes de santé… ou un handicap qui diminue votre capacité à vous maintenir à votre poste de travail…

REAGISSEZ VITE :

Faites en part à
votre médecin du Travail

Vous pouvez à tout moment, lorsque vous le jugez utile, rencontrer votre médecin du travail, y compris lorsque vous êtes en arrêt de travail. Ce sera alors ***une visite de pré reprise***

Celui-ci, ayant connaissance de vos difficultés, pourra rechercher les possibilités et conditions de retour à l'emploi.

Ne prenez pas le risque d'être licencié ou de perdre vos droits…

N'ATTENDEZ PAS LE DERNIER MOMENT !

Si nécessaire, n'hésitez pas à contacter, les chargées de mission de la Cellule Maintien pour connaître leur possibilité d'intervention .

Les coordonnées de votre Médecin du Travail

Pour connaître ses coordonnées :

- Elles sont sur la fiche d'aptitude qui vous a été remise lors de votre dernière visite médicale.
- Elles sont souvent affichées au sein de l'entreprise.

Les 4 centres médicaux du SATM

LAVAL

Centre des Lauriers
32, rue du Laurier
B.P. 3922
53031 LAVAL cedex 9
Tél. : 02.43.59.09.60
Fax. : 02.43.59.09.70

Centre des Reflets
143, rue de Paris
B.P. 3922
53031 LAVAL cedex 9
Tél. : 02.43.59.10.59
Fax. : 02.43.56.09.40

MAYENNE

Z.I. La Peyennière
265, impasse Ampère
53100 MAYENNE
Tél. : 02.43.32.00.31
Fax. : 02.43.04.82.30

CHÂTEAU-GONTIER

8, rue du Poitou
Bazouges
53200 Château-Gontier
Tél. : 02.43.07.91.48
Fax. : 02.43.07.87.62

Les coordonnées de la Cellule Maintien

Centre des Reflets
Cellule Maintien
143, rue de Paris
B.P. 3922—53031 LAVAL cedex 9
Tél. : 02.43.59.75.21 ou 02.43.59.75.20
Fax. : 02.43.56.09.40
Email : nadege.rondeau@satm.fr
linda.lemonnier@satm.fr





La Cellule Maintien dans l'Emploi du Service de Santé au Travail en Mayenne

Objectifs :

✓ Favoriser le maintien du salarié dans son emploi malgré une inaptitude médicale à son poste de travail.

✓ Éviter que le risque d'aggravation de l'état de santé vienne mettre en péril l'emploi du salarié.

Parce que le handicap survient sans crier gare consécutivement à une maladie ou un accident liés ou non au travail.



Le rôle du Médecin du Travail

votre interlocuteur privilégié .

En matière de maintien dans l'emploi de personnes victimes de problèmes de santé, le médecin du travail :

- Détecte les restrictions médicales au poste de travail ou les inaptitudes médicales éventuelles
- En informe le chef d'entreprise
- Conseille le salarié concerné sur les démarches à entreprendre
- Il conseille le chef d'entreprise sur l'aménagement des postes de travail (article R.241-52 du code du travail)
- Les situations les plus simples sont réglées directement au sein de l'entreprise par concertation entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail. Il prend les contacts nécessaires, selon les besoins avec ses confrères : médecins généralistes et/ou spécialistes et les médecins conseils.
- Dans le cadre des situations complexes, le médecin sollicite l'intervention des chargées de mission de la Cellule Maintien du SATM.

Les obligations légales de l'employeur

Il doit :

- Veiller à la santé physique et mentale de ses salariés (article L.230-2 du code du travail).
- Favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Il a une obligation de reclassement professionnel :

Si le salarié est déclaré, par le médecin du travail, inapte à reprendre le poste qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi ou un poste aménagé (art L 122-24-4 du code du travail pour l'inaptitude d'origine non professionnelle et art. L. 122-32-5 du code du travail, pour l'inaptitude d'origine professionnelle).

Un autre emploi : c'est ce qu'on appelle l'obligation de reclassement. Il peut s'agir d'une autre affectation ou de l'aménagement d'un poste de travail.

Les intervenantes de la Cellule Maintien dans l'emploi :

- Leur intervention, n'induit pas de surcoût, cette prestation est incluse dans la cotisation annuelle versée par l'entreprise au service de santé au travail en Mayenne. Cette cellule bénéficie de financements de l'AGEFIPH et de la DDTEFP.
- Leur intervention est conditionnée par l'implication de l'entreprise et du salarié concerné.
- Lorsque une chargée de mission intervient pour la recherche de solutions visant le maintien dans l'emploi, il lui est attribué le rôle de conducteur de projet et de coordinateur des acteurs et actions, en concertation avec le médecin du travail.

Tout acteur intervenant sur la situation doit, avec l'accord du salarié concerné, informer la chargée de mission des éléments importants à prendre en compte dans l'analyse et la recherche de solutions *(données sociales, économiques, les restrictions et limitations d'aptitude,...)*

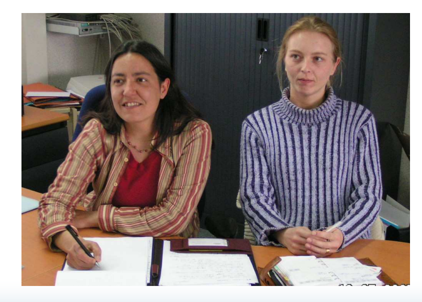
Cadre déontologique / éthique :

L'intervention des chargées de mission maintien se définit comme :

- ✓ Une aide, jamais une obligation ni un contrôle
- ✓ Destinée aux salariés et aux responsables d'entreprise
- ✓ Nécessite l'implication et la motivation des acteurs (notamment de l'entreprise et du salarié)
- ✓ Elle s'effectue en toute neutralité et confidentialité
- ✓ Son but : résoudre les difficultés, en prenant en compte l'ensemble des composantes de la situation tant du côté du salarié que de l'entreprise (capacités du salarié, ses souhaits, ses craintes, les enjeux économiques de l'entreprise, les marges de manœuvre de l'entreprise...)

Nadège RONDEAU
Ergonome
Responsable pôle pluridisciplinaire

Linda LEMONNIER
Chargée de Mission Maintien



Contenu de l'intervention des chargées de mission de la Cellule Maintien :

- Analyse de la situation. (chargée mission / médecin concerné)
- Mesure précise des difficultés et des besoins
- Aide le salarié et l'entreprise à mesurer les enjeux et la faisabilité du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise.
- Préparation du salarié et de l'environnement à la reprise de travail
- Propose les étapes nécessaires pour réaliser le maintien dans l'emploi au poste ou à un autre poste dans l'entreprise
- Recherche de prestataires, de moyens et de financements
- Coordination des acteurs intervenant dans le projet de maintien
- Suivi de la mise en place des moyens jusqu'à réalisation.

Le rôle du salarié

Son implication est indispensable, il s'agit de sa santé et de son avenir professionnel.

Etre motivé pour une réintégration au sein de son entreprise.

La loi du 10 Juillet 1987

(renforcée par la loi du 11 février 2005)

Une obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés pour tous les établissements de 20 salariés et plus dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés (art L323-1).

Les bénéficiaires de cette loi :

- ✓ Travailleurs handicapés reconnus par la Maison Départementale du Handicap.
- ✓ Victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente ≥ à 10 %
- ✓ Titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale,
- ✓ Anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité,
- ✓ Veuves et orphelins de guerre,
- ✓ Épouses d'invalides internés pour le service de guerre,
- ✓ Sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de leurs fonctions.
- ✓ Les personnes handicapées titulaires d'une carte d'invalidité (taux d'incapacité COTOREP ≥ à 80%)
- ✓ Les personnes titulaires de l'allocation adulte handicapé

